

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:10.35588/gpt.v16i47.6318

Responsabilidad administrativa, civil y penal de reportar eventos de enfermedad laboral en el Sistema de Riesgos Ocupacionales en Colombia.

Administrative, civil and criminal responsibility to report occupational disease events in the Occupational Risk System in Colombia.

Edición Nº47 – Agosto de 2023

Artículo Recibido: Mayo 16 de 2023

Aprobado: Agosto 31 de 2023

Autores

Elías Bedoya-Marrugo¹ y Nancy Vega-Gómez²

Resumen:

Extensa jurisprudencia trata sobre los riesgos laborales que afectan el diario vivir de los trabajadores en todo el mundo, tanto por accidentes de trabajo como de enfermedad laboral, siendo esta última la más compleja de intervenir por la amplia gama de factores desencadenantes y la necesidad de indicar de manera irrefutable que tiene que ver con los riesgos ocupacionales. El propósito de este texto es demostrar la existencia documental y legislativa que trata sobre la enfermedad laboral y cómo esta es manejada por los actores del sistema de riesgos laborales en Colombia: trabajadores por cuenta ajena, empleadores y administradora de riesgos laborales, apoyándose en la literatura existente. Para ello la contextualización de este tema abordó aspectos del manejo de situaciones relacionadas con enfermedad laboral.

¹ Doctor en Investigación y Docencia, Mg. Sistemas integrados de gestión, ESP Salud Ocupacional, ESP Gestión de Calidad y auditoría, Instructor de Salud Pública, Centro Agroempresarial y Minero, Grupo GIBIOMAS. Cartagena, Colombia. Email: ebedoya@sena.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-2931-9600>

² Ingeniera Industrial, ESP en Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Cartagena, Colombia. Email: nanfreni@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6212-9529>

Palabras claves: Enfermedad laboral, Riesgo laboral, Jurisprudencia, ley

Abstract:

Extensive jurisprudence deals with occupational hazards that affect the daily lives of workers throughout the world, both due to work accidents and occupational diseases, the latter being the most complex to intervene due to the wide range of triggering factors and the need to demonstrate irrefutable way that has to do with occupational risks. The purpose of this text is to demonstrate the documentary and legislative existence that deals with occupational disease and how it is managed by the actors of the occupational risk system in Colombia: workers, employers, and occupational risk administrator, based on the existing literature. For this, the contextualization of this topic addressed aspects of the management of specific situations of occupational disease.

Keywords: Occupational disease, Occupational risk, Jurisprudence, Law.

1. Introducción

La actividad productiva del hombre es fundamental en su subsistencia y mantenimiento en el campo productivo, que en los últimos años en Colombia se promovieron el acceso a la tierra, brindar asistencia técnica y fomentar la innovación regional. Por lo tanto, las reformas para el desarrollo del país se consideraron fundamentales para consolidar la paz la (Varela, 2019), debido a la búsqueda de mejores condiciones de vida, para que esto sea una realidad deben conjugarse voluntades de los entes productivos que buscan alcanzar metas y un cambio positivo entre sus colaboradores (Ministerio de trabajo, 2014a). En el cuerpo de esta investigación se plantea el desarrollo de una búsqueda documental sobre aspectos de la responsabilidad que tienen entes relacionados con la dinámica de enfermedad laboral, como son la empresa, las administradoras de riesgos laborales (ARL) y el ministerio de trabajo como ente de control en Colombia. Para lo cual, reconocer que las diferentes responsabilidades pueden depender del grado de incumplimiento por parte de los actores ya mencionados y, las diferentes afectaciones sufridas por los trabajadores, reconociendo que la enfermedad laboral, de acuerdo con el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (Martínez M, (2021). La razón secundaria de esta inactiva investigativa se basa en la contextualización del fenómeno

enfermedad laboral y la afectación que esta puede generar en el funcionamiento del Sistema general de riesgos laborales (SGRL) y, como lo anterior incide en el panorama laboral colombiano, esto sin hacer énfasis en otro fenómeno muy importante pero no epicentro de este trabajo, como el accidente de trabajo, el cual se tratará en un posterior artículo.

Entendiendo que, al interior de la normatividad colombiana, existen espacios de defensa del trabajador y que a nivel internacional se han promulgado listados de aquellas enfermedades laborales basados en los peligros y distintos agentes causales, Colombia mediante el Decreto 1477 de 2014, del Ministerio de Trabajo, expone la tabla de enfermedades laborales, emulando este accionar de las autoridades internacionales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, se encuentra amparado bajo criterios y fundamentos legales y administrativos dados por organismos de orden internacional, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por entidades gubernamentales y los Ministerios que tratan temas como el accidente de trabajo y la enfermedad laboral desde las perspectivas legales, civiles y administrativas, con la finalidad de establecer consecuencias al no cumplimiento del debido proceso (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), cuyas acciones parten de la identificación del riesgo laboral, sus respectivas intervenciones, quienes deben recopilar y unificar la información para ser enviada a los entes gubernamentales y manejar información para que dichas cifras sean procesadas, y así, elaborar informes relacionados con indicadores de frecuencia, prevalencia e incidencia de las enfermedades laborales en cualquier sector económico de Colombia (Ministerio de Salud, 2020), a fin de proporcionar a las organizaciones de interés los argumentos útiles en el manejo de estos pormenores (Palencia y Riaño, 2019).

Por otra parte, estos resultados, también alimentan los planes de estudios académicos y de trabajo para el fomento de actividades de promoción, prevención y control referentes a la enfermedad laboral, constancia de este reposa en la sentencia que declara ineficaz la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, ordenar el reintegro de la demandante a un cargo compatible con su discapacidad, junto con el pago de los salarios

y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha de su reubicación, debidamente indexados, y el pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud., junto al reconocimiento de las sanción respectiva a cargo de la empresa, que despidió a empleada por ausentismo justificado debido a padecimientos pro enfermedad laboral (Tribunal Superior Sala Laboral de Bogotá, 2020). Aunque también existen casos sentencias de absolución de la entidad demandada por la no existencia de una relación de causalidad entre la enfermedad del trabajador y sus cargas físicas y jornadas laborales, y por la ausencia de negligencia por parte del empleador con respecto a la protección y seguridad de sus trabajadores, esto queda sentado en decisión judicial (Corte suprema de justicia, sala de descongestión laboral, 2021).

Por consiguiente, los diversos enfoques de estimación de requerimientos de recursos humanos, administrativos, legales y económicos derivados de la enfermedad laboral, se abordan bajo criterios de la estimación de: a) costos directos de la enfermedad laboral dados por el método de oportunidad y el bien proxy y el método de estimación: valoración contingente y análisis conjunto; b) costos indirectos de la enfermedad laboral: Método de Capital humano y el método de los costos de fricción, y por último, c) costos intangibles de la enfermedad laboral: método cusmano y el método cuantitativo de estimación de las preferencias del individuo (Benavides et al., 2022), cuyas valoraciones se deben asumir una vez dado el concepto de calificación de enfermedad laboral otorgado por los entes de control de incapacidad laboral (Ministerio de Trabajo, 2014b), y cuyos datos de reporte de enfermedades laborales en el año 2018 fueron alrededor de los 10.000 eventos de enfermedades calificadas, siendo la segunda causa, las enfermedades de osteomusculares como síndrome del túnel del carpo, manguito rotador, entre otros (Fasecolda, 2019).

Por otra parte, el área de prevención de riesgos menciona que “los costos de afecciones de tipo laboral afectan el Producto Interno Bruto del país, pero que con la toma de decisiones exitosas respecto a los programas de seguridad y salud en las empresas vistas desde una relación costo-beneficio y no como un gasto más de la empresa, se disminuirá la afectación del Producto Interno Bruto (PIB) del país, además, las ARL han llegado inclusive a 65.2% en ocurrencia de costos relacionados” (Sura, 2020), por lo cual,

se deben formular acciones que busquen la mejora las condiciones de vida a nivel general, por consiguiente, abordar las consecuencias por omitir intervenciones en el SGRL, afectando particularmente el trabajador, al no recibir la protección correspondiente una vez sea calificado con una enfermedad laboral (Aristizábal, Rodríguez y Blanquiceth, 2020).

2. Antecedentes teóricos

2.1. Contextualización del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La salud, es el estado de bienestar y de equilibrio del ser humano y dicho concepto es promulgado por las organizaciones de mayor injerencia en el mundo tales como la OMS, involucrando aspectos personales, psicológicos y sociales de la persona, ya que esta se encuentra inmersa en diferentes planos existenciales con el fin de alcanzar metas propias, así como la concepción y desarrollo de metas incluso altruistas (Organización Mundial de la Salud, 2019). Teniendo en cuenta que en Colombia las enfermedades ocupacionales más prevalentes al año 2022, son la pérdida auditiva, enfermedades respiratorias entre las cuales destaca el covid19 y, los eventos de intoxicación por químicos (Consejo Colombiano de Seguridad, 2022).

2.2. Responsabilidad Administrativa

La búsqueda del establecimiento del equilibrio de la persona está enmarcada en las condiciones estándares a nivel económico, legal y administrativo, como las otorgadas por ambientes de trabajo seguro, situaciones familiares armónicas, estabilidad económica, laboral y el desarrollo personal, siendo estas condiciones la base del mantenimiento de entornos laborales más seguros a través de organismos rectores del trabajo, que consideran a las actividades laborales como una actividad cotidiana para que el hombre pueda también transformarse y evitar un sin número de dificultades esto con el apoyo de empresarios, entidades de control y del gobierno nacional de Colombia (Zhang N., T.C, 2017). Pero cuando se pierde el equilibrio salud-trabajo, las situaciones laborales se complican y se pierde de vista su finalidad, dando cabida a dificultades económicas, sociales y laborales para el trabajador, empresa, ARL y para el gobierno, repercutiendo de manera directa e indirecta en todo el sistema productivo, legal y

administrativo del país, ya que se tienen que disponer de mayores recursos económicos, humanos, técnicos y tecnológicos para equilibrar las actividades salud-trabajo en el SGRL (Gallá et al., 2013).

Si bien la enfermedad laboral en Colombia se encuentra definida en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, donde establece que: “Es la contraída como resultado de la exposición factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”, esta se puede controlar con ambientes de trabajo que favorezcan el crecimiento integral de los individuos y con medidas de intervención en fuente, medio y trabajador que mitiguen y controlen los riesgos que generan enfermedades de origen laboral. Estas actividades son responsabilidad de los empleados y empleadores, pasando por entes de control como las ARL hasta llegar a instancias gubernamentales (Congreso de Colombia, 2012).

Si bien la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): “Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”, también tiene como función vigilar el cumplimiento del debido proceso de reporte de una enfermedad laboral (Ministerio de Trabajo, 2019). con el propósito de que los integrantes del SGRL, adquieran los compromisos frente al reporte de la enfermedad laboral dentro de los tiempos establecidos (Resolución 0156, 2005), para que no se vean involucrados en procesos de imputaciones de responsabilidades civiles, penales y administrativas por omisión (Nasser y A. S., 2012). En concordancia a estas responsabilidades se hace mención a la sentencia que exhorta al Ministerio del Trabajo, para que, a través de la Dirección de Riesgos Laborales, expida la reglamentación sobre los riesgos específicos de los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado, habilitación, rehabilitación y demás actividades tendientes a la protección e integración de las personas en condición de discapacidad, particularmente, las que presentan discapacidad mental, en aras de que ese marco de protección laboral repercuta en las garantías previstas los artículos de la constitución política de Colombia,

que entre otras garantía exigen que la empresa dentro de la clasificación general o específica de los riesgos a que están expuestos sus trabajadores, examine los factores potenciales que de manera concreta deba prevenir y atender, teniendo en cuenta que en estos casos, el factor de riesgo ocupacional puede tener un enfoque diferencial, atendiendo las circunstancias individuales de la persona que está recibiendo el cuidado y atención de los trabajadores a su cargo (Corte Suprema de Justicia - sala de descongestión laboral, 2021).

Responsabilidad Civil

Por otra parte, es fundamental durante el proceso de calificación de la enfermedad laboral el compromiso en la eficiencia y eficacia de la asignación y utilización de recursos para el manejo integral de la enfermedad laboral, ya que siempre existirá la relevancia del establecimiento de los impactos económicos que las enfermedades en el sector laboral traen para la economía de un país. Por tal motivo se debe incluir no solo al sector salud, en los programas de prevención y vigilancia epidemiológicos para estos casos; de igual forma, se debe estar siempre apoyados en otras disciplinas como las ciencias sociales del derecho y la economía (Vanina N, 2016). Si bien existen modelos económicos-matemáticos; como las estimaciones de costos directos, indirectos e intangibles, que calculen los alcances de las pérdidas materiales e inmateriales ocasionadas por la enfermedad laboral, estas metodologías no se encuentran estandarizadas para obtener los valores exactos de dichas pérdidas, y más aún, no establecen el alcance que estas traen para el sector productivo, para el entorno familiar y social del trabajador, ni para el sector legal y económico del país (González Rodríguez et al., 2008). Tal como lo confirma el departamento de la función pública Colombiana, que indica que, haciendo uso de esa extensión del Sistema General de Riesgos laborales en aras de garantizar la cobertura de las contingencias, enfermedades y accidentes acaecidos a los trabajadores, la entidad demandada, deberá responder de manera solidaria por los eventos así causados si no ha cubierto mediante la figura del aseguramiento en el contrato de trabajo (Departamento de función pública, 2021).

Responsabilidad Penal

Aunque en el caso de las organizaciones jurídicas, se indica que estas son incapaces de ser objeto de atribución de penas o responsabilidades directas, están atañen a las actuaciones de la administración de las empresas, lo anterior sin perjuicio de responder ante las autoridades y entes de control frente a las acciones u omisiones de los encargados en caso de eventos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Mila, 2020). Se deja constancia como resultado de las consultas de sentencias judiciales donde se admite que este tipo de responsabilidad radica en aducir que las personas jurídicas carecen de capacidad de culpabilidad, por ello, siguiendo el concepto de culpabilidad, “la acción típica y antijurídica ha de ser culpable, es decir, ha de poderse hacer responsable de ella al autor, la misma se le ha de poder, como mayoritariamente se dice, donde el ente jurídico está obligado a cumplir con responsabilidades de atender las contingencias emanadas del contrato de trabajo, ente las que resaltan la afiliación al sistema general de seguridad social y cubrir las contingencias derivadas del accidente de trabajo y la enfermedad laboral (Rodríguez , 2021).

Tal es el caso de organismos del área manufacturera ubicada en la ciudad de Bogotá, donde se presenta un caso de capacidad productiva disminuida en uno de los trabajadores debido a una condición médica, lo que acarrea intervenciones médicas, quirúrgicas y terapéuticas, así como la generación de incapacidades intermitentes y afectación en el estado de salud integral del paciente; ocasionadas por las limitaciones físicas y la disminución de los ingresos salariales mensuales. Además, se debe tener en cuenta que la ARL, aún no ha dado respuesta a una calificación o no de su estado de salud como enfermedad laboral (Revista virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019). Que, a su vez, debe realizar el debido reporte, con el fin de incluir el registro para alimentar y consolidar la base de datos históricos y actuales, así como para alimentar las estadísticas para entidades como el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) y agremiaciones como la Federación de aseguradores de Colombia (Fasecolda), con datos relacionados al comportamiento de la enfermedad laboral y accidentalidad en el trabajo.

La responsabilidad del SGRL, no sólo está dada por la cotización obligatoria a una ARL,

se establece desde el inicio con la conformación del vínculo laboral empleado-empendedor, lo que a su vez trae responsabilidades de tipo administrativa, civil y penal (Ministerio de Trabajo, 2014c).

3. Metodología

El presente estudio aplica una metodología descriptiva de tipo documental, donde basados en la literatura disponible se han argumentado los conceptos principales relacionados con las responsabilidades administrativas (actuar de los patronos y responsables de las empresas); civil respecto a las afectaciones personales y particulares de aquellos que infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo y penal, en virtud a los efectos donde la infracción es castigada con penas privativas de la libertad, conforme a la normativa legal vigente. Establecidos los postulados de búsqueda basados en terminologías como responsabilidad administrativa en la realidad de las empresas colombianas, en los aspectos civil y penal junto a las repercusiones legales de no reportar eventos de enfermedad laboral en el ya renovado sistema de riesgos ocupacionales en Colombia, soportado en la ley 1562, decreto 1072 y subsiguientes normativas, se desarrolló una búsqueda documental en bases de datos para indagar por el estado del arte de estudios similares, en la misma región, para identificar que eventos en este campo de conocimiento han sido estudiadas recientemente (incluidas sentencias y fallos judiciales relacionadas), dado que no hay referentes sobre estudios que trataran la problemática de la responsabilidad administrativa, civil o penal basándose en la enfermedad ocupacional. Para complementar este propósito, se debió reseñar la contextualización del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y diagnosticar sobre la situación actual de esta estructura en cuanto a las patologías prevalentes ya identificadas en el contexto colombiano.

4. Resultados

4.1. Situación actual en Colombia

Las enfermedades laborales caracterizadas por “tener una aparición posterior a la exposición del factor de riesgo, haciendo que su diagnóstico, tratamiento y pronóstico sean en algunas ocasiones demasiado tardíos, además se debe tener en cuenta que la

exposición pudo haber sido en otro tipo de actividad económica o empresa” (Vargas, 2018), lo que conlleva a determinar de manera causal o directa la etiología de la enfermedad laboral (Ministerio de Trabajo, 2014a). Las estadísticas sobre enfermedad laboral que actualmente se manejan en Colombia son las presentadas por los entes gubernamentales y agremiaciones económicas como Fasecolda con una tasa de 99,24 de casos de enfermedad relacionadas con el trabajo por cada 100 mil empleados durante el año 2015 (Fasecolda, 2015). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia indican que eventos de enfermedad en el trabajo obligan a alrededor del 2.1%, de la población trabajadora que en un evento de enfermedad deben cubrir costos médicos y los medicamentos a través de recursos propios, ante la escasa cobertura de los programas sociales gubernamentales y la limitada capacidad de absorción de fuerza de trabajo por parte del mercado laboral, la familia se erige como un soporte clave en la provisión de bienestar (Hidalgo y Tarapuez, 2022).

Es preciso mencionar que existen otros datos estadísticos nacionales proporcionados por ministerios derivados de encuestas nacionales de Condiciones laborales se realizan cada 7 años, e incluso una única vez (Ministerio de la Protección Social, 2007), lo que pone en evidencia que el gobierno está en deuda con la actualización de resultados de la estadística nacional referente a riesgos laborales. En la primera encuesta nacional se tuvo un resultado de 196 casos y, para la segunda encuesta un dato de 23.878 casos, los cuales en ambos reportes los trabajadores se encontraban afiliados al SGRL (Ministerio de Trabajo, 2013). Es fundamental mencionar, que para que una enfermedad sea declarada como enfermedad laboral deben existir unos procesos basados en documentación administrativa y legal que permitan establecer la causalidad de la enfermedad laboral, lo que admitirá solicitar ante el SGRL las debidas prestaciones asistenciales y económica a las que tiene lugar el trabajador calificado con afección de origen ocupacional (Ministerio de Trabajo, 2014b).

Para que el sistema de estadística referente a enfermedad laboral de acuerdo con el SGSST funcione debe ser medido bajo indicadores de gestión de estructura, proceso y resultado (Deming, 1994), permitiendo que los indicadores de gestión de SST reflejen de manera objetiva el comportamiento de la enfermedad laboral en las empresas y a su vez

permitiendo la evaluación de la gestión por parte todos los actores (trabajadores, empleadores y ARL y otros relacionados a nivel nacional e internacional) (OIT, 1985), cuyas acciones no solo se basan en las operaciones durante el proceso productivo, sino que también tienen la obligación de seguir los protocolos legales y administrativos (Ministerio de la Protección Social, 2005). Un ejemplo son los indicadores de ausentismo laboral por causa de enfermedad laboral, en donde la ampliación de las incapacidades médicas laborales (Vásquez, 2013), por tal motivo los indicadores de la SST en las organizaciones permiten tomar medidas de mejora en la calidad de vida laboral, de este modo y determinadas las patologías más frecuentes en los diagnósticos de las enfermedades laborales se encuentran los trastornos músculo esqueléticos, los cuales desde su diagnóstico, tratamiento y rehabilitación o rehabilitación tienen una gran repercusión en el sistema económico del país debido a los altos costos de intervención interdisciplinaria en áreas más afectadas como minería y la industria de manufactura (Pineda et al., 2004).

Esta situación se ve reflejada en Bogotá, en donde existen un grupo de 5 trabajadores, que en 2014 y 2016 se presentaron 5 casos de sintomatología de Hombro Doloroso (Manguito Rotador) generados por actividades descritas en el manual de funciones y operaciones de la empresa (movimiento repetitivo por encima del hombro). De estos 5 trabajadores 1 presenta desde hace 6 años una sintomatología relacionada a hombro doloroso: dolor crónico en región del hombro, rigidez, imposibilidad o dificultad para realizar movimientos de abducción de hombro, rotación interna y externa, elevación de brazo y flexión de codo, entre otros; situación que ha sido manejada a través de tratamiento médico, farmacológico, quirúrgico y terapéutico. Esta condición se replica de manera similar en cuanto a sintomatología en los otros 4 trabajadores, debido a una asociación de relación de condiciones de trabajo y sintomatología. Estos 4 trabajadores también poseen una impresión diagnóstica de posible caso de enfermedad laboral por hombro doloroso, pero aún no han iniciado ningún tipo de proceso, administrativo, legal y civil por miedo a represiones laborales a futuro (Ministerio de protección social 2006).

Eventos no aislados a esta problemática se mencionan en el radicado número 50387, en caso contra de un contratista de la gobernación del departamento de Cundinamarca

al contratar sin las debidas garantías a un número aproximado de 300 obreros en los trabajos de drenaje del río Hacha y la quebrada que adelantaba el gobierno. Refiere que su función era netamente social, como preservar la armonía entre los trabajadores y llevar a los enfermos al médico y conseguirles los medicamentos que requirieron. Dichos trabajadores estaban concentrados en la construcción de gaviones, y además en cargar piedra y limpiar de basuras el río, generando entre trabajadores diversas patologías producto del trabajo, pero sin las asistencias suficientes para cubrir eventos de enfermedad laboral (Corte Suprema de Justicia, sala especial de primera instancia, 2020).

Cabe resaltar también, que la empresa no realizó el debido proceso del reporte a la ARL de la situación de los trabajadores, en especial el que tiene en estos momentos un estado avanzado de su proceso clínico. Por el contrario, es el mismo trabajador quien solicita al ente administrador que realice la debida valoración para valoración de la enfermedad laboral (DANE, 2019). La respuesta de este organismo es el inicio con la solicitud al trabajador de la recolección de evidencias físicas y digitales de todo el proceso clínico del empleado, así como la solicitud a la empresa de todo lo que esta ha realizado en procura de establecer los mecanismos de mejora y protección al trabajador directamente afectado (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019).

Por otra parte, es importante resaltar que el Producto Interno Bruto (PIB) (Ministerio de Protección Social, 2006), al ser calculado bajo los aportes de los diferentes sectores productivos del país (manufactura, servicios, minería, agricultura, etc.) se ve disminuido cuando por causa de las enfermedades laborales, reporta pérdidas en muchas naciones, entrando en menoscabo de la financiación de aportes de los integrantes del SGRL, e incrementando los costos asumidos por el organismo para cubrir los gastos ocasionados por las enfermedades laborales (Organización Mundial de la Salud, 2017), las recomendaciones para disminuir la presentación de enfermedades de origen laboral se enfocan prevención e intervención de riesgos, pero cuando estas no son suficientes, es indispensable iniciar el procesos de reporte para calificación de enfermedad laboral (Ordóñez, 2016), desde el ámbito administrativo, legal y penal. Las medidas de control de riesgo laboral a nivel operacional, administrativo y financiero protegen las finanzas de

la economía en especial la integridad del trabajador calificado con una enfermedad laboral (Palencia, 2015).

Las economías de las naciones se mueven gracias al desarrollo de las empresas de dichos países, por lo tanto, es fundamental la participación en las acciones de SST, desde una perspectiva de la economía, trabajando de manera interdisciplinaria, en aspectos de trabajo, la carga económica de la enfermedad laboral (Riaño, 2017).

Existe la dificultad teórica práctica de unificar la cuantificación y estandarización respecto a la medición de los costos ocasionados por la ocupación, sumado al deficiente o poco reporte de la calificación de enfermedades laborales demandas de tipo civil o legal ante la empresa o las ARL e incluso ante el mismo trabajador (Toro, Vega y Romero, 2021).

La prospectiva de las enfermedades laborales desde el ámbito penal, administrativo y civil, dependen de las acciones tomadas por parte de los organismos que controlan los riesgos ocupacionales, a través de acciones establecidas por los equipos interdisciplinarios, lo cual ha generado cambios en los últimos años, consolidados en un listado con vigencia nacional para apoyar la asignación de estos eventos en el ámbito laboral, incluidas enfermedades emergentes como el covid 19, el cual ha sido considerado, de interés, para trabajadores del sector salud, a los cuales se les reconoce como enfermedad laboral al padecer esta patología (Decreto 676 de 2020), así que cuando se cumple con todos y cada uno de los lineamientos establecidos por el gobierno, se subsanan las acciones de omisión presentes durante el desarrollo de la enfermedad laboral y demostrada a través del subregistro de los indicadores de enfermedad laborales, facilitando de esta forma el cálculo de los costos reales y el reporte por la enfermedad laboral calificada (Molina y Rivera, 2021).

El sector sanitario para tener mejores políticas públicas respecto a los riesgos laborales en Colombia (Candanoza, Díaz, y Mendoza, 2023), y esto en medida permite acceder a cifras reales con el fin de no crear subregistros y poder establecer de manera clara y real el impacto financiero privado y público a causa del no reporte a tiempo de las enfermedades laborales, que sumados a un reporte continuo y en tiempo real con el fin de dictaminar y asignar responsabilidades en los entes obligados a reportar los casos de

enfermedad laboral (Ripari, 2012). Dentro de la legislación del país, quedan pendientes acciones legales de alto valor como la definición de una línea divisoria entre enfermedad laboral y no laboral. Por lo anterior en Colombia, aún no se ha alcanzado un consenso sobre la regulación sobre estos temas, entendiéndose que el manejo de la enfermedad laboral es mucho más complejo que el accidente de trabajo.

Las cifras de enfermedad laboral en Colombia han escalado, encontrándose que en 2022 aparecieron 29975; mientras que en 2021 se habían producido 42646 nuevas patologías; 50981 en 2020; otras 8579 en 2019 y 10450 en 2018. Por lo anterior, se observa que en el quinquenio comprendido entre el 2015 y el 2019 se calificaron en promedio 9,769 enfermedades laborales por año, en el 2020 inicio de la pandemia los diagnósticos de enfermedad laboral se quintuplicaron. Para el 2021, en la medida que se implementaban los protocolos de bioseguridad, las enfermedades laborales calificadas disminuyeron en un 16,3%, siguiendo con la tendencia en el 2022 donde se consiguió una disminución del 29,7% en los diagnósticos de enfermedad laboral, lo cual deja una importante señal para patronos y empleados que pueden beneficiarse de una adecuada gestión del sistema de seguridad social y más específicamente con seguridad y salud en el trabajo, que se encuentra amparado en la legislación laboral colombiana desde la constitución política del año 1991 y estipulaciones jurídicas de distinto nivel (Fasecolda, 2023).

Sin negar que frecuencias de enfermedad laboral, no solo en Colombia, tuvieron un comportamiento afectado por la pandemia de la COVID 19, pasando en el 2019 de 63 empleados diagnosticados con una enfermedad laboral por cada 100 mil trabajadores afiliados, a 504 trabajadores en igual proporción en el 2020, tan pronto se consagró por norma que los trabajadores sanitarios afectados por el covid, se les reconocerá automáticamente dicha enfermedad como laboral, significando un aumento en la frecuencia de 8 veces en un solo año, esta conducta fue modificándose junto a la disminución de la pandemia, pasando en el 2021 a 395 trabajadores y 279 trabajadores diagnosticados con una enfermedad laboral en el 2022 (por cada 100 mil trabajadores afiliados), cifra en descenso (Ministerio de protección social, 2023).

Además, se indica que en el 2022 la prevalencia fue de 2235 enfermedades, incrementándose en un 15% con relación al 2021. La lectura de este indicador significa

que en el año 2022 por cada 100.000 trabajadores afiliados al Sistema de Riesgos Laborales existen 2235 trabajadores con enfermedades laborales diagnosticadas. Lo anterior significa que, en los últimos 17 años, el incremento de la prevalencia ha sido del 616 % (Murcia y Arenas, 2023). Por último, es importante destacar que actualmente y por exigencia legal, las empresas deben cumplir el proceso de acciones correctivas (plan de mejora) respecto a los programas de Medicina Preventiva para asegurar que no se sigan presentando nuevos casos referentes a patologías de distinto orden (Vicente, Ramírez y Capdevila, 2022).

5. Conclusiones

Es importante destacar que la omisión de las responsabilidades adquiridas en el contrato laboral, que tiene afectaciones administrativas, civiles y legales, pueden hacer acreedor al empleador del cumplimiento de las prestaciones económicas y asistenciales correspondientes; como también el grado de pérdida de capacidad laboral del actor, lo cual puede llegar a tener una cuantía considerable junto a las sanciones establecidas por la ley, como el código sustantivo del trabajo colombiano, en su artículo 2016, donde se indica que cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en las normas respectivas. A esto es necesario anexar que el costo del tratamiento de intervención médico-quirúrgica, farmacológica y terapéutica, así como de ayudas diagnósticas ha sido elevado, por lo que no se ha determinado quien en última instancia asumirá dichos valores, cuya respuesta se obtendrá posterior a la calificación de origen de la enfermedad laboral. Por otra parte, es importante establecer, que es el empleador quien hace el reporte directamente a la ARL, pero de igual manera no se realiza el trámite pertinente respecto al caso, es decir, el trabajador se encuentra a la espera luego de cinco años iniciado el proceso, para una calificación que indique su nivel de pérdida de aptitud laboral, contando que el trabajador posee múltiples órdenes médicas solicitando su respectiva valoración por médico experto en salud laboral. Por todo lo anteriormente descrito, realizar el debido reporte de enfermedad laboral y manejar las prebendas

administrativas de este puede ayudar a mejorar el sistema de control y legislación a nivel empresarial:

- 1) Prevenir la vulneración de los derechos fundamentales a la salud, en cumplimiento de la normativa de los derechos fundamentales por conexidad “son aquellos que no siendo denominados como tales en el texto constitucional, sin embargo, les es comunicada esta calificación en virtud de la íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma que si no fueron protegidos en forma inmediata los primeros se ocasionaría la vulneración o amenaza de los derechos, para el caso de los trabajadores”.
- 2) Acceso a la seguridad social, al mínimo vital y la vida digna, con lo cual el orden constitucional ha considerado que un concepto restrictivo de protección a la vida, que desconozca el amparo de las condiciones dignas de vida; evitándose así la negación del derecho a la atención, recuperación y mejoramiento de las condiciones de salud y vida de los trabajadores y sus familias bajo el modelo de aseguramiento colombiano.
- 3) Sostenimiento del sistema integral de la seguridad social, con los aportes patronales y de los trabajadores contribuyentes, se logra la subsistencia financiera del sistema en su componente contributivo y el mantenimiento de la figura de subsidiaridad, para el sector de no aportantes.
- 4) Prestación de tratamientos que requieren las enfermedades de los trabajadores. Afiliados, que son acogidos por la figura de aseguramiento, que en caso de un evento de enfermedad laboral pueden recibir la atención con la cobertura médico-asistencial.
- 5) Pago de prestaciones económicas, como consecuencia de incapacidades laborales, esto es que se presume que las mismas son la única fuente de ingreso con la que el trabajador cuenta para garantizarse su mínimo vital y el de su familia, tal como ocurre con su salario.

Respecto a la responsabilidad civil:

- 1) Por los perjuicios derivados de daños materiales y/o de lesiones personales que se ocasionan a terceros, se debe procurar la celebración de afiliación de los trabajadores a

empresas aseguradoras como son las Administradoras de riesgos laboral que, bajo la figura de póliza, que contemplan indicaciones de las debidas coberturas y exclusiones, donde las enfermedades por causa u ocasión del trabajo desarrollado se hallan debidamente amparadas.

2) Por otro lado, se indica que la indemnización por los perjuicios causados a los asegurados debido a la responsabilidad civil extracontractual que le sea imputable por los riesgos existentes que sufran los empleados a su servicio en el desarrollo de actividades asignadas a ellos, quedan a cargo de la entidad aseguradora, sin perjuicio de la economía de la empresa contratante.

En la responsabilidad penal:

1) Si la empresa contratante asume mediante un modelo de aseguramiento y cumplimiento de lo establecido en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo colombiano, cumpliendo lo consagrado en las normas pertinentes, como el decreto 1072 de 2015 y en cuanto al diseño del mismo como indica la resolución 312, protegiendo sus intereses frente a afectaciones legales en caso de siniestros o padecimientos crónicos de enfermedad, derivados del trabajo, que inhabiliten al trabajador, frente a exigencias legales de tipo penal, las cuales se soportan por las evidencias soportadas en la gestión del sistema al interior de la empresa.

2) Siendo necesario demostrar la culpa del empleador en el infortunio laboral, que genere enfermedad laboral, sin que la simple prueba de la enfermedad permite disponer el reconocimiento indemnizatorio pretendido. Pero el empleador que pueda acreditar que ejecutó acciones de prevención y promoción respecto a ese tipo de evento de enfermedad, puede exonerarse de las acciones penales que se adelanten en su contra.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia, Bogotá:
Gobierno de Colombia, 1991.

- Aristizábal Gómez, K. V., Rodríguez Buenahora, O., & Blanquiceth Ulloa, V. A. (2020). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. JURÍDICAS CUC, 17(1), 9–42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Benavides, F., Palma, V. C., Ramada, J. M., Carreras, R., Del Campo, M. T., Taboada, I., Diego, C., Castañón, J., Orpella, X., & Serra, C. (2022). Aproximación al coste de enfermedades profesionales atendidas en siete hospitales en España. Gaceta Sanitaria, 36(3), 253-256. Epub 30 de septiembre de 2022. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.104>
- Candanoza, L., Díaz, C. y Mendoza, G. (2023). El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano. DIXI, vol. 25, n°. 1, 1-40. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.05>
- Congreso de Colombia (2012). Ley 1562, Bogotá: Congreso de Colombia.
- Congreso de Colombia (2002). Ley 776, Bogotá: Congreso de Colombia.
- Consejo Colombiano de Seguridad (2022). Durante el primer trimestre de 2022 se redujeron las tasas de siniestralidad laboral en el país. Portal de Conferencias. Disponible en: <https://acortar.link/SV9Pxi>
- Corte Suprema de Justicia, sala especial de primera instancia, 2020, SEP 073 –2020, Radicación N° 50387.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de descongestión laboral (2021), sentencia SL4711-2021, expediente n° 84092.
- Corte Suprema de Justicia - sala de descongestión laboral (2021) sentencia SL4186-2021, expediente n° 77961.
- DANE (2019). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. [En línea]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales>

Decreto 762 (2020) por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. Número de Boletín: 51319. 19 de mayo de 2020.

Deming, E. (1994) La nueva economía para la industria, el gobierno y la educación, Madrid: Díaz de Santos.

Departamento de la Función Pública (2021). Concepto 198651

Fasecolda (2019). Comunicado de prensa. Mayo [En línea]. Disponible en: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-riesgos-laborales.pdf>

Fasecolda (2015). Federación de aseguradoras colombianas, 30 abril. [En línea]. Disponible en: <https://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>.

Fasecolda (2023). Federación de aseguradoras colombianas, 30 abril. [En línea]. Disponible en: <https://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>.

Gayá, H., Torres, M., Díaz, P., Ramada, J; Serrá, C., y Benavides, F. (2023). Estimación económica de una muestra de casos de enfermedad profesional confirmados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social atendidos en el Parc de Salut Mar, 2014-2021. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 26(1), 41-48. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.04>

Hidalgo Villota, M. E., y Tarapuez Chamorro, E. I. (2022). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. Tendencias, 24(1), 79–109. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>

Martínez M (2021). El contagio por Sars-CoV-2 en el medio laboral. Entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, Medicina de Familia. SEMERGEN,47 (2) Pages 69- 71., <https://doi.org/10.1016/j.semern.2021.03.001>.

Mila, Frank. (2020). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el derecho ecuatoriano. Ius et Praxis, 26(1), 149-170. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718->

00122020000100149

Ministerio de la Protección Social (2023). Indicadores de riesgos laborales. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Ministerio de la Protección Social (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales, Ministerio de la Protección Social, Bogotá.

Ministerio de Protección Social (2006). Recomendaciones Guías de Atención Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para Hombro Doloroso, Ministerio de Protección Social, Bogotá.

Resolución 0156. Por el cual se adoptan los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional. 1ro de febrero de 2005. D.O.No.45.809.

Ministerio de Salud (2020). Indicadores de Riesgos Laborales,30 abril 2020. [En línea]. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>.

Ministerio de Trabajo (2013). Informe Ejecutivo. II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sistema General de Riesgos, Ministerio de Trabajo, Bogotá, 2013.

Ministerio de Trabajo (2014a). Decreto 1443. Bogotá.

Ministerio de Trabajo (2014b). Decreto 1507. Manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, Bogotá.

Ministerio de Trabajo (2014c). Decreto 1477. Ministerio de Trabajo. Bogotá.

Molina, L., Rivera, JP. (2021) Accidentalidad laboral y causas de subregistro de incidentes y

accidentes laborales en dos hospitales antioqueños. [Trabajo de grado especialización]. Medellín, Colombia. Universidad de Antioquia; 2021. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25426/2/RiveraJuan_2022_Caracterizaci%C3%B3nAccidentalidadLaboral.pdf

Murcia y Arenas (2023). Estadísticas de riesgos laborales en Colombia 2022. Disponible en: <https://murciayarenas.com/noticias/estadisticas-riesgos-laborales-colombia-2022/>

Nasser M., A. S. (2012). La Responsabilidad del Empleador por enfermedades Profesionales de sus trabajadores. Enfoque Jurisprudencial, Revista Chilena de Derecho, pp. 57-76.

OIT (1985). Informe especial. 25 junio. [En línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P1_2100_LANG_CODE:312305,es:NO.

Ordóñez, C. (2016). Sobre las Enfermedades Laborales,» Revista Colombiana de Salud Ocupacional, pp. 1-2.

Organización Mundial de la Salud (2019). 23 agosto. [En línea]. Disponible en: https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=63:contacto&Itemid=185.

Organización Mundial de la Salud (2017). Protección de la salud de los trabajadores. 30 noviembre. [En línea]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.

Palencia, Francisco y Riaño-Casallas (2019). Comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia 1994 - 2016. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(1), 10-19. Epub 28 de diciembre de 2020.

Recuperado en 02 de junio de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100002&lng=es&tlng=es.

- Palencia, F. (2015). Los costos de la enfermedad laboral: revisión de literatura. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, pp. 218-227, 2015.
- Pineda-Tamayo, R., Arcila, G. A., Restrepo, P., Tobón, G. J., Camargo, J. F., & Anaya, J. (2004). Costos médicos directos de la artritis reumatoide temprana. Revista Colombiana de Reumatología, 11(2), 89-96. [http://www.mendeley.com/research/costos m%C3%A9dicos-directos-la-artritis-reumatoide-temprana](http://www.mendeley.com/research/costos-m%C3%A9dicos-directos-la-artritis-reumatoide-temprana)
- Revista virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). SafetYa, 14 octubre. [En línea]. Disponible en: <https://safetya.co/tipos-de-responsabilidad-accidente-trabajo/2019>.
- Rodríguez Salinas, Sergio. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. Revista de la Facultad de Derecho, (50), e110. Epub 01 de abril de 2121. <https://doi.org/10.22187/rfd2021n50a10>
- SURA (2020). El Fenómeno de la Productividad visto desde la óptica de salud y seguridad, abril 2020. [En línea]. Disponible en: <https://www.arlsura.com/index.php/316>
- Toro, J., Vega, V, y Romero, A. J. (2021). Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su aplicación en la justicia ordinaria. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 357-362. Epub 02 de abril de 2021. Recuperado en 02 de junio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200357&lng=es&tlng=es.
- Varela Sánchez, David Fernando (2019). Reformas Agrarias Rurales en Colombia: Desafíos Institucionales y de Política para la nueva Administración. Vniversitas, 138.
- Tribunal Superior Sala Laboral de Bogotá (2020) SL2586-2020 / 67633
- Vanina, N. (2016). Costos de Enfermedades: Clasificación y Perspectivas de Análisis,» Revista Ciencias de la Salud, pp. 49-58.
- Vargas, Y. L. (2018). Perfil de la Salud Laboral en Colombia a partir del Análisis y

Caracterización de la Enfermedad Laboral Reportada en el sistema General de Riesgos Laborales. Período 2004-2014, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Vásquez, E. (2013). Absentismo Laboral por Causa Médica en Trabajadores del Área Operativa de una Compañía de Extracción de Minerales en Colombia, 2011, Medicina y Seguridad en el Trabajo, pp. 93-101.

Vicente, M., Ramírez, M., y Capdevila, L. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 31(3), 300-309 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000300008&lng=es&tlng=es.

Zhang N., T. C. (2017). Reempleo, calidad del trabajo, salud y biomarcadores de carga alostática: evidencia prospectiva del estudio longitudinal de hogares del Reino Unido». International Journal of Epidemiology, pp. 47-57.